

EMPREGABILIDADE DE ADMINISTRADORES NA GESTÃO DAS EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE CACOAL/RO¹.

Fernanda Cristina Ferreira²

RESUMO: O mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, exige uma formação abrangente para permanência ativa de um indivíduo. Os critérios necessários para a empregabilidade do administrador são decorrentes de inúmeros fatores em virtude das mudanças organizações. Devido à realidade local, o administrador deve estar atento às exigências para não estagnar no mercado de trabalho. A pesquisa buscou analisar a empregabilidade do administrador e sua posição no mercado de trabalho atual, assim como a visão do empresário quanto à necessidade de ter em sua gestão empresarial um profissional que traga benefícios para a organização. A pesquisa é do tipo descritivo e exploratório, método dedutivo e abordagem qualitativa. Utilizou-se como técnica de coleta de dados a entrevista realizada junto a 24 administradores e questionário aplicado a 07 empresários de diversos ramos de atividade do município de Cacoal/RO. Os participantes foram selecionados de forma intencional. Os resultados apontam que 54% dos administradores estão na gestão das empresas e buscaram o curso pela formação generalista e abrangente. A maior dificuldade encontrada para o ingresso e permanência no mercado de trabalho são outros profissionais não qualificados exercendo a função do administrador e a baixa remuneração que ocasiona desmotivação entre os administradores. Sugere-se que os profissionais mantenham se atualizados, com frequente busca de aperfeiçoamento e qualificação, e trabalhem com estratégias realistas, que atendam as necessidades da empresa. É importante salientar que o administrador também deve se dedicar a própria valorização profissional, que vai desde o bom desempenho dentro da organização até a sua regularização no CRA.

PALAVRAS-CHAVE: Empregabilidade. Gestão empresarial. Formação Profissional. Administrador.

INTRODUÇÃO

A partir da década de 90 o envolvimento do termo empregabilidade ocupou lugar de destaque nos contextos de trabalho. Isso ocorreu devido à evolução e abertura do mercado para as importações, inovações tecnológicas e a globalização. Como exemplo desta mudança tem se a preferência de um perfil adequado para ocupação de determinados cargos em uma organização que podem tanto afetar na percepção do próprio cliente como estimar se a empresa seguirá caminho ao sucesso; e influenciar desta forma nos interesses do mercado de trabalho.

As exigências para a ocupação de alguns cargos aumentaram e a população se viu obrigada a superar cada vez mais tais exigências, se especializando e buscando os melhores

¹ Artigo apresentado a Fundação Universidade Federal de Rondônia, Câmpus Professor Francisco Gonçalves Quiles como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof^a Ms Simone Marçal Quintino.

² Acadêmica do 8º período de Administração. E-mail: fernandac.adm@hotmail.com

meios de estar acima da concorrência entre profissionais. O trabalho e a forma como exercê-lo passam então a se revestir com novas feições, ou seja, passa a ter redefinições mais profundas.

Minarelli (1995, p. 37) evidencia que “empregabilidade é a condição de dar emprego, ao que se sabe é a habilidade de obter ou manter um emprego ou trabalho”. Sendo assim, compreende-se Empregabilidade como as ações empreendidas pelas pessoas, seja ela de qualquer natureza, no intuito de desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis que colaborem no alcance do sucesso empresarial, seja esta formal ou informal, no mercado de trabalho.

O número de pessoas empregadas aumentou nos últimos anos, acompanhando o ritmo do surgimento de novos empreendimentos. A busca por um trabalho digno, o apoio do governo a regularização das empresas, assim como o crescimento da economia do Brasil que tem se expandido junto com a globalização, impulsionou o favorecimento do colaborador que ao se sentir valorizado pela empresa e pelo governo, passa a ter uma visão melhor e mais ampla de ambas as partes, disponibilizando-se a dar o suporte que é de sua obrigação com mais satisfação à empresa e informatizar-se para não se estagnar no mercado de trabalho e nem em sua carreira profissional.

Desta forma, há necessidade de abordar especificamente o número de profissionais da área que estão exercendo suas funções nas empresas. São comuns gestores não capacitados exercer funções administrativas, e este é um caso que deve ser esclarecido, pois hoje o número de formados em Administração aumentou gradativamente e a procura do mercado por esses profissionais no município não têm seguido este crescimento, assim como a valorização do próprio curso. Desta forma, indaga-se: *as empresas do município de Cacoal/RO estão absorvendo os administradores para a sua gestão?*

Nesse intuito, o objetivo geral da pesquisa é analisar a empregabilidade dos Administradores no mercado de trabalho no município de Cacoal/RO. E, os específicos são: verificar o perfil do colaborador que as empresas privadas desejam na composição do seu quadro gerencial considerando a contratação do recém-formado em Administração; levantar o percentual de administradores que atuam na gestão das empresas e que foram formados nas instituições de ensino superior do município de Cacoal/RO; verificar do percentual de administradores que atuam na gestão das empresas no município de Cacoal, quantos são filiados

ao Conselho Regional de Administração (CRA) e por fim, identificar os fatores que interferem no ingresso de administradores na composição da gestão das empresas do município.

A escolha do tema deu-se pela necessidade de levantar o número de administradores que se mantém no mercado de trabalho como gestores nas empresas do município de Cacoal, pois os próprios acadêmicos de Administração necessitam de informações sobre o seu curso e sua empregabilidade, bem como se encontra o mercado disponível para essa região. Além de gerar informações para a população, analisar a empregabilidade dos administradores é uma forma de mostrar a população acadêmica o quão é importante à função do administrador para uma empresa, atraindo assim mais acadêmicos.

Furiati e Luz (2012) destacam que a formação acadêmica para administradores, deve ser aprimorada de forma que lhes confirmem maior potencial de competição no mercado de trabalho e em sua área profissional para que possam se destacar diante das demais profissões. Esta é uma necessidade sentida não apenas por profissionais e docentes, mas também por estudantes e universitários, e é confirmada por médias e grandes empresas em seu cotidiano.

Evidentemente este assunto contribuirá com a sociedade cacoalense, pois ao passo que aumenta a empregabilidade de gestores, aumenta a economia e o fluxo de empregados do município, e todos contam com este constante crescimento. Estar consciente desses dados também pode influenciar no próprio ingresso da população no curso de Administração, haja vista que as pessoas buscam inserir-se nos ambientes que geram renda e esse fator é influenciado pela demanda profissional da região. Por outro lado, as empresas ao receberem essas informações, poderão se conscientizar da importância de uma gestão executada por um administrador.

O presente artigo expõe a realidade local da empregabilidade do administrador no município de Cacoal/RO e apresenta os fatores de intercorrência em sua permanência no mercado. Por outro lado, apresenta também a visão do empresário quanto aos benefícios de uma gestão composta por um administrador, destacando suas vantagens e desvantagens, assim como os critérios de seleção exigidos no intuito de desenvolver o crescimento organizacional.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

A base para se adquirir conhecimento fundamenta-se na teoria de outros estudos

realizados sobre determinado assunto. Sendo assim, o referencial teórico destacará assuntos sobre a empregabilidade; capacitação e competência profissional; o administrador, sua função, perfil esperado e o mercado de trabalho.

1.1 EMPREGABILIDADE

Para Lavinias (2001, p. 08), o uso do termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego”. O que diferencia uma pessoa empregada de uma desempregada é sua capacidade de conseguir um emprego, o que logo pode ser ligado à capacidade de manter-se ou reinserir-se em uma carreira profissional, buscando meios de diferenciar-se dos demais que disputam e lutam por um emprego. Minarelli (1995, p. 17) diz que “o emprego ainda é uma necessidade dos empregadores e empregados”.

Neri (2001) *apud* Gresele, Conrado e Cavalcanti Neto (2008, p. 02) destacam que a

empregabilidade tem haver com saúde profissional. Ter empregabilidade é conseguir rapidamente emprego em qualquer organização, independente do momento em que vive o mercado em termos de maior ou menor demanda. O termo empregabilidade acabou por alcançar uma dimensão inusitada, ampliando o conceito de maior capacidade para uma pessoa ser empregada. Hoje, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados.

Para os autores supracitados, empregabilidade envolve muito mais que conseguir e/ou permanecer em um emprego, há necessidade de conhecimento amplo para o desenvolvimento da empresa e do grupo de colaboradores. Conhecimento este que trará vantagens tanto para o colaborador como também para a empresa, assegurando sua vaga no mercado de trabalho. Expõe também que tais capacitações podem ser usadas além de uma empresa apenas; pode ser referência para outros grupos que tenham por intuito oferecer empregabilidade.

Minarelli (1995, p. 49) apresenta os seis pilares, que sustentam a empregabilidade e funcionam em conjunto:

- a) **Adequação Profissional:** É utilizar as vocações pessoais como uma forma de exercer um bom trabalho. Os profissionais que trabalham no ramo ou função ao qual sentem prazer em exercer tal prática conseguem expor sua vocação ao trabalho com mais facilidade e desenvolver melhor seu trabalho.

- b) **Competência Profissional:** Pode ser entendido como capacitação profissional. Quando o profissional não busca capacitar e qualificar-se, perde sua atratividade. Conquistar e manter espaço no mercado de trabalho visa estar sempre atualizado. Não existem pessoas incompetentes, existem pessoas despreparadas, que não buscam capacitar-se para conquistar um bom emprego.
- c) **Idoneidade:** Está ligado ao fato de ser honesto. Consequentemente isso garante a segurança tanto para a empresa quanto para o profissional. Ser um profissional idôneo é trabalhar tanto o seu pessoal quanto o profissional baseado na honestidade, nos princípios éticos e morais. A partir do momento que se usa a vocação para alcançar meios de exercer boas prestações de trabalho e capacita-se para adquirir competência para manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, a probabilidade de ser idôneo pode ser alta.
- d) **Saúde física e mental:** Refere-se ao cuidado habitual ao corpo e a mente. Quando não se cuida da saúde, é necessária uma reposição de energia maior e isso implica em se afastar temporariamente do trabalho. Esse afastamento pode causar atraso do serviço, que logo afetará na percepção da empresa num todo, proprietários e clientes. Quando não se cuida da saúde, não há como apresentar resultados.
- e) **Reservas Financeiras e Fontes alternativas:** Significa a reserva de um determinado valor para eventuais acontecimentos, como a própria perda de um emprego. O fato de trabalhar sob um salário implica estar em constantes conflitos financeiros, sujeitos a enfrentar situações difíceis. Dentro de uma empresa existem variáveis que podem influenciar na estabilidade de um profissional. Devido a estes acontecimentos, o autor dita a importância de ter um fundo de garantia ou reserva financeira para qualquer contratempo.
- f) **Relacionamentos:** Ou rede de contatos. Quando se tem contatos, se tem informações e quando se tem informação cria-se uma garantia de produtividade e de um provável negócio. É importante criar e manter contatos. Deixá-los cientes da constante evolução profissional. É através deles que se registra referências, indicações e ligação com mercado de trabalho.

São pontos essenciais para o desenvolvimento da empregabilidade assim como do próprio

profissional que queira ingressar no mercado de trabalho ou manter-se neste. Em suma, é a base para um indivíduo atingir a segurança profissional. Os três primeiros pilares podem ser inteiramente ligados ao termo CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitudes), ou seja, conseguir fazer uso real de seu conhecimento para produzir algo efetivo. Diz respeito ao ato de estar constantemente em busca de aperfeiçoar-se para o mercado de trabalho. É o saber fazer algo. Silva e Santana (2010, p. 10) complementam que “o mundo do trabalho exige adequação entre as necessidades organizacionais e sociais e o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (as competências) que um determinado indivíduo detém”. Os outros três pilares podem ser considerados complementares, correspondendo às disposições do profissional para uma boa estrutura e aptidão para o conhecimento necessário ao seu ramo de trabalho.

1.2 CAPACITAÇÃO E COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

Segundo Fulgencio (2007, p. 102), capacitação profissional é um “conjunto de atividades que visam à preparação do indivíduo para desenvolver tarefas relacionadas ao trabalho, possibilitando-lhe maiores chances de entrada no mercado de trabalho”. Sendo assim, para atrair maiores possibilidades de entrada no mercado de trabalho, é necessário capacitar-se constantemente para realizar as atividades incumbidas de forma disciplinada e correta, evitando-se erros na produção ou prestação dos serviços. Chiavenato (1999) enfatiza que o desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades é o melhor antídoto contra o desemprego e a precariedade das relações de trabalho.

Por exigência dos próprios clientes juntamente com o mercado de trabalho, os profissionais que interessam ingressar em qualquer tipo de carreira, necessitam estar bem atualizados, ser competentes, ter boas habilidades, com formação diversificada, estar sempre conectado e com espírito empreendedor. Estar dispostos a buscar métodos eficientes, que traga retorno para as duas partes: mercado e cliente são pontos indispensáveis. Drucker (2001, p. 129) argumenta que “seja qual for o método adotado, a necessidade de informação sobre o ambiente externo é essencial e se torna cada vez mais urgente, pois é onde que provavelmente surjam as maiores ameaças e oportunidades”. Acima de tudo, o profissional deve estar consciente dessa busca constante de aperfeiçoamento e informação. Para Gates (1995) informação é algo que alguém deseja saber, e está disposto a pagar por ela. A informação é a essência da capacitação. Não é tangível e nem mensurável, mas é um produto valioso no mundo contemporâneo porque proporciona poder.

A crescente busca por profissionais qualificados é uma realidade atual. Essas exigências ocorrerem diariamente e cabe ao profissional, de qualquer área e ramo de atividade, estar sempre preparado e consciente de sua atuação, e da importância de se atualizar. Caso contrário estará automaticamente fora das expectativas do mercado de trabalho. A formação acadêmica é essencial para a qualificação profissional. “O universo nos convida o tempo todo a evoluir e não podemos fazer isto se não tivermos embasamento teórico” (POLTRONIERI, 2011 p. 51).

Ceccon (2011) descreve que a maior dificuldade das organizações, tem sido em relação à atitude, pois ser capaz de tomar atitudes é algo que não se podem ensinar as pessoas através da simples transmissão de informações. É necessário criar todo um contexto e um ambiente motivacional que envolva as pessoas e as faça se empenhar nas tarefas que realmente devem realizar. Na realidade, este é um dos principais desafios da gestão de pessoas. Para Minarelli (1995, p. 54) “o profissional, além da competência técnica e gerencial, precisa de competência em comunicação e vendas”.

A atuação do profissional é uma forma de entregar seus conhecimentos e habilidades para a organização e transforma-las em habilidades e atitudes, melhorando processos ou introduzindo tecnologias, não somente atingindo metas organizacionais. (FALK; PACÍFICO; SILVA, 2012). Os conhecimentos não são individuais, eles são utilizados por toda a empresa com um único intuito de gerar dinheiro através destes. Sendo assim, os aprendizados do profissional não são utilizados apenas para sua sobrevivência, mas são fatores competitivos para o crescimento da empresa.

Muitos gestores não são demitidos somente por incompetência, mas também por falta de preparação para as situações atuais ou por falta de suas atitudes para tomadas de decisão. Além de se capacitar constantemente, é necessário assimilar conhecimento com atitude de colocar em prática esses conhecimentos, ou ter atitude de busca-los independente do quanto este possa dificultar seus planos pessoais. Muitas vezes, pode acontecer o desaparecimento de uma determinada função do mercado de trabalho ou modificação para outra mais completa. Assim como na revolução industrial, quando as máquinas e equipamentos aceleraram a produção, hoje, o rápido desenvolvimento tecnológico, a vida em rede e os recursos de ponta eliminam uma série de empregos e modificam outros tantos. Por isso, é necessário estar preparado e atento aos acontecimentos diários.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), o número de habitantes (amostra) do município de Cacoal, economicamente ativas e com nível de instrução de ensino superior completo são de 3.647 pessoas, contra 10.375 habitantes com o ensino médio completo. São cerca de 70% de pessoas que não se atentam a importância de adquirir uma graduação e ingressar em um mercado de trabalho que se diferencia dos demais profissionais. Entende-se que uma graduação não garante emprego, porém, quando bem aproveitada e utilizada de forma correta, a fim de somar pontos, pode completar a equipe de uma empresa e trazer benefícios para o mercado de trabalho.

Minarelli (1995, p. 38) evidencia que “existe um estímulo maior para que as pessoas tenham formação mais generalista, para que possuam conhecimento mais amplo e múltiplas habilidades, o que permite a elas atuar em diversas ocupações e diferentes ramos de atividades”. Parte disto a importância das empresas sustentarem a ideia da implementação da constante capacitação e treinamento, para assim ampliar a visão dos trabalhadores de todas as áreas e níveis e apoiar o conceito de aumentar o grau de escolaridade e garantir mais habilidades e atitudes para suas empresas.

O profissional deve ter conhecimento que terá capacidade e competência de assumir determinada responsabilidade para sua execução, a partir do momento que passar a dominar bem o conhecimento a respeito e for capaz de aplicar este conhecimento para produzir algum resultado, e ter atitude necessária para realmente fazer acontecer em determinada função ou área de atuação (CECCON, 2011).

De acordo a pesquisa de Campos e Rosa (2009, p. 12) as três maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas para preencher vagas de trabalho foram:

- a) Falta de profissionais qualificados;
- b) Falta de experiência profissional comprovada;
- c) Baixa remuneração, o que faz o profissional por vezes preferir estar desempregado a se submeter a uma baixa faixa salarial.

Destaca-se dessa forma a qualificação profissional como o principal fator para ocupação de vagas do mercado de trabalho. O autor complementa que “a capacitação, atualização e o contínuo aprimoramento do profissional foram fatores considerados indispensáveis para a entrada do candidato ao mundo do trabalho e para a sua valorização e permanência na carreira”.

1.3 O ADMINISTRADOR E SUA FUNÇÃO

Maximiano (2007, p. 11) evidencia que a “Administração é uma palavra antiga, associada a outras que se relacionam com o processo de tomar decisões sobre os recursos e objetivos”. Compreende-se então que é um processo dinâmico de tomar decisões através da utilização de recursos, para assim realizar os objetivos da empresa. Em outras palavras o autor descreve “como o conjunto de princípios, normas e funções que têm por fim ordenar os fatores de produção e controlar sua produtividade e eficiência, para se obter determinado resultado”.

O bom administrador é, naturalmente, aquele que possibilita ao grupo alcançar seus objetivos com o mínimo dispêndio de recursos e de esforço e com o menor atrito com outras atividades úteis. E a boa administração começa com o estabelecimento ou, pelo menos, com uma compreensão nítida das metas a serem alcançadas. Cada administrador, desde o presidente até ao supervisor da primeira linha, deveria conhecer os objetivos de seu setor de atividades (NEWMAN, 1991).

Maximiano (2007, p. 14) apresenta uma relação das principais funções ou processos da Administração evidenciados no quadro 01:

Quadro 01: Principais Funções ou Processos da Administração.

PROCESSO OU FUNÇÃO	SIGNIFICADO
Planejamento	Processo de definir objetivos, atividades e recursos.
Organização	Processo de definir e dividir o trabalho e os recursos necessários para realizar os objetivos, implica a atribuição de responsabilidade e autoridade a pessoas e grupos.
Liderança	Processo de trabalhar com pessoas para assegurar a realização dos objetivos.
Execução	Processo de realizar atividades e consumir recursos para atingir os objetivos.
Controle	Processo de assegurar a realização dos objetivos e de identificar a necessidade de modificá-los.

Fonte: Maximiano (2007).

Para Maximiano (2007) a Administração é uma arte, uma profissão ou área de ação humana que envolve a aplicação de habilidades. O administrador baseia-se nas funções da administração para aplicar suas habilidades desenvolvidas através das capacitações.

Caliari (2012, p. 03) complementa que a formação do administrador passou por grandes transformações com a globalização na década de 1990. Ocorreu uma mudança de paradigma no campo da Administração, impulsionada pelo surgimento de novas formas de gestão, que incluem parcerias estratégicas e redes organizacionais. Segue-se ainda a mesma linha de raciocínio da

função da Administração, porém, a profissão em si do administrador sofreu mudanças devido à influência mercadológica.

Muitas organizações, em sua maioria, contam com líderes ou assim chamados, administradores, ao qual tem a responsabilidade de ajudá-los a alcançar seus objetivos. Esses líderes podem ser mais óbvios em algumas organizações do que em outras, mas, sem uma administração eficaz, é provável que a organização fracasse (STONER; FREEMAN, 1991).

O curso de Administração tornou-se um grande referencial para os empresários que buscam técnicas e métodos para atingir o sucesso de sua empresa. Além da contratação de profissionais formados em tal área, estes empresários observaram a necessidade de também ingressar neste curso e assim somar pontos com os colaboradores e aumentar as probabilidades de lucro da empresa. Para as empresas independentes, o trabalho dos administradores não é apenas essencial; ele é também um elemento ativo e decisivo na construção de nações fortes (NEWMAN, 1991).

Newman (1991) destaca que administradores capazes são essenciais a qualquer empresa dinâmica e bem sucedida. Porém, são necessários também outros requisitos, tais como capital e conhecimentos técnicos. Sem administradores competentes nenhuma empresa pode manter por um muito tempo uma posição de liderança. Esses profissionais devem planejar, dirigir e controlar as operações do negócio. É função direta e específica do administrador potencializar os negócios da empresa.

Durante o curso de Administração, os acadêmicos são instruídos a como exercer sua função em uma empresa. Sendo assim, aprendem várias técnicas, cálculos, métodos e ferramentas para dar suporte à produção, financeiro, recursos humanos, logística, *marketing*, e demais áreas da Administração. Na empresa o administrador passa a praticar constantemente todas essas teorias, cada uma com sua devida necessidade. Por isso, o crescente número de acadêmicos inscritos no curso de Administração, devido todo o diferencial desse profissional para ocupação de um cargo na gestão empresarial.

Drucker (2001, p. 19) observa que “o administrador é o elemento dinâmico e necessário para qualquer empresa e que em uma economia competitiva é sobre tudo a qualidade e o desempenho dos administradores que determinam o sucesso de uma empresa e sua

sobrevivência” e complementa que “sem a sua liderança, os recursos de produção permanecem recursos e nunca se tornam produção”. Administrar uma empresa significa, portanto, administrar por objetivos. Trata-se então de conciliar as metas da empresa com as estratégias a serem estabelecidas pelo administrador juntamente com a equipe empresarial.

Não somente compreender suas funções, o administrador deve também defender sua profissão através do conhecimento das leis que regem seu comportamento com os colegas de trabalho, da ética social, dos honorários e outros pontos que embasam essas disposições do administrador. Ter essas informações é oferecer garantias tanto para os profissionais e colegas, como para as empresas. Stoner e Freeman (1991) dizem que para uma organização ser bem-sucedida para alcançar seus objetivos, realizar suas responsabilidades sociais, ela depende dos administrativos. Se os administradores exercem com êxito seu trabalho, a organização provavelmente atingirá suas metas.

1.4 O PERFIL DO ADMINISTRADOR

Monte, Bergamim e Almeida (2012, p. 04) destacam que “o administrador é considerado recurso fundamental de uma empresa. Em vista disto, precisa aperfeiçoar-se, acompanhando o desenvolvimento da organização e da sociedade”. Além da constante capacitação e aperfeiçoamento, não só o administrador, mas como todos os profissionais precisam estar atentos às exigências atuais do mercado de trabalho e armar-se de informações recentes que contribuam com a empresa. Muitas pesquisas indicam essas exigências através de análise do perfil adequado para ocupação de um determinado cargo.

Um exemplo deste meio de informação foi a Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador 2011, realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA, 2013) em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), revelou que homens jovens, com renda mensal entre 3,1 a 10 salários mínimos, empregados de empresas de grande porte do setor privado indicam o perfil atual do administrador de empresas brasileiro. Para 25,41% administradores entrevistados, o que incentivou o ingresso à profissão foi à formação generalista e abrangente. A característica predominante do profissional, segundo a pesquisa, é a visão ampla da organização.

Corrêa (1997, p. 02) traz que

o ambiente organizacional moderno contextualizado num mundo de transitoriedade de valores está apontando favoravelmente para perfis profissionais qualificados de competência em relacionamento humano, maturidade emocional e valores humanistas e espirituais – a Administração revisada requer também um administrador mais consciente do seu papel numa sociedade carente de profissionais – cidadãos.

Para Silva e Santana (2010, p. 10) o administrador deve aliar a prática aos estudos, manter-se atualizado para ir além do que a graduação pode oferecer. Conhecer bem o *mix* de assuntos possíveis para estar inteirado no todo da empresa. Não basta apenas trabalhar em determinada área, o empregador deseja um profissional que tenha conhecimento amplo e completo, que de forma generalizada compreenda cada departamento de uma empresa. Uma das habilidades que mais completa o perfil do administrador é a sua demonstração de compreensão do todo o departamento administrativo, de maneira integrada, sistêmica e estratégica, bem como raciocínio lógico, crítico e analítico, comunicação e relações com o ambiente externo.

O perfil do administrador do novo milênio é o de um profissional que está em constante aperfeiçoamento, que compreenda e trabalhe com planejamento estratégico, responsabilidade social e ambiental. Que está envolvido com o trabalho em equipe, sob limites éticos e rígidos, sempre suscetível a turbulências econômicas que interferem no rumo da empresa em função da sobrevivência da globalização. Através das informações da atual expectativa para o perfil adequado para ocupação do cargo de gestor, o administrador consegue guiar melhor seus passos para adquirir capacitação e atender o mercado de trabalho (WEIBLEN, 2004).

A relação do administrador atual ao do administrador do passado mostra o quanto o mercado já exigiu de mudança por parte do profissional devido à influência da sociedade. São reflexos do que as empresas veem como necessários para o crescimento da empresa. De acordo Campos e Rosa (2009) na área acadêmica e empresarial se reconhece que a única certeza que se tem é a da mudança constante. Sabe-se que é preciso adquirir novos conhecimentos e habilidades para se conseguir lidar com as tendências do mercado em constante crescimento e que se move indefinidamente. As empresas que conseguem manter-se firmes no mercado são capazes de se preparar para atender às futuras necessidades de seus clientes que mudam e crescem gradativamente.

1.5 O MERCADO DE TRABALHO PARA O ADMINISTRADOR

Uma das principais questões que estruturam a presente pesquisa, é a demanda do

mercado de trabalho. Além da avaliação do perfil desejado pelas empresas para ocupação do cargo de gestor, nível de capacitação e qualificação, competência, habilidades e atitudes, o administrador deve estar atendo à demanda para a empregabilidade de sua profissão. A internacionalização da economia exige que as empresas busquem ser cada vez mais competitiva, que passem a reduzir custos e utilizar recursos de forma mais racional possível. Com isso a presença do administrador se torna indispensável e essencial, pois este passou a ser o principal agente de um processo de mudança na forma de pensar, de agir e de decidir os rumos da organização, ampliando assim seu mercado de trabalho (VIEIRA, 2010).

A procura por capacitação para obtenção de emprego cresceu e com isso, o mercado ficou mais competitivo. Segundo a Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD, 2013), o mercado de trabalho para os que se formam em Administração está aquecido no País. Dos 184 mil anúncios de vagas do site, cerca de 134 mil são para administradores, em diferentes cargos. Isso mostra o quanto as empresas estão em busca de um profissional que acrescente conhecimento técnico necessário para o crescimento organizacional, haja vista que este profissional abrange vários setores de uma empresa.

Porém, como Furiati e Luz (2012, p. 11) destacam, “os administradores vêm sofrendo a concorrência de profissionais de outras áreas, que também atuam nas organizações, sem mencionar a função de direção superior, para a qual não há parâmetros profissionais para o seu exercício”. Devido ao alto índice de micro e pequenas empresas, esta realidade tem aumentado em vários locais, pois ao se tratar de empresas recém-estruturadas, em sua maior parte com baixo capital de giro, a contratação de administradores pode interferir no financeiro da empresa.

Os proprietários assumem a função do administrador e gerenciam a empresa conforme acreditam ser o correto. Outro ponto a ser destacado, é que existem vários cursos de pouca carga horária disponíveis aos proprietários, e que dão suporte ao departamento administrativo. Isso tem seu lado ruim e bom. O ruim é que estes desacreditam da necessidade de ter em sua equipe um administrador, e o bom é que pelo menos essas empresas não estarão tão próximas à falência.

É essencial que o administrador tenha artifício de como se diferenciar, para casos como o das micro e pequenas empresas, por exemplo, onde pode apresentar as vantagens da contratação de um administrador, mesmo que o proprietário tenha certo conhecimento na área. Para Gondim (2002) a ênfase numa formação generalista e a ampla possibilidade de experiência prática

durante a graduação, são avaliadas como alternativas para atender a exigência das empresas que desejam um perfil multiprofissional, além de proporcionar a maturidade dos estudantes, que é necessária para agir em situação que pode exigir até um possível imprevisto; uma realidade que pode estar sujeita as empresas.

Petrucci, Rosa e Castello (2011) evidenciam que o emprego formal pode exigir experiência, e a existência desse requisito varia de acordo com a empresa e o cargo a ser ocupado. Para os processos seletivos com vagas mais concorridos, identifica-se que os profissionais que têm experiência, normalmente obtém vantagem sobre os candidatos que não as possuem. Ao que se percebe, a experiência soma pontos na contratação de um profissional, haja vista que exercer a função de gestor de uma empresa requer habilidades geralmente adquiridas durante a prática. Isso ocorre devido à necessidade de uma graduação, o que já não é diferencial, e sim obrigação para competir no mercado.

O termo “mercado de trabalho” para algumas pessoas pode estar relacionado a desemprego, competitividade, ambiente concorrido e crescente, e para que o profissional consiga garantir seu lugar, precisa estar constantemente qualificado e atualizado. Petrucci, Rosa e Castello (2011, p. 18) destacam que “essa é uma das grandes dificuldades dos administradores recém-formados, o de ir à busca das oportunidades num mercado em constantes mudanças. A imaturidade e a falta de experiência são um dos principais fatores que dificultam o ingresso destes administradores no mercado”.

Echeveste (1999, p. 03) pressupõe que “se quiserem sobreviver e continuar desenvolvendo-se, as organizações terão de ultrapassar as formas de trabalho da era industrial e operar com eficácia de acordo no modo pós-industrial: o da sociedade da informação”. Não somente o profissional (colaborador) deve estar empenhado na procura pelo conhecimento e informação, mas também as empresas em si. Não basta apresentar base teórica e prática, se a empresa não está interessada neste diferencial para sua segmentação.

A 5ª Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador 2011, realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA, 2011) em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), a formação generalista e abrangente foi a principal motivação que influenciou a escolha do curso e ainda afirma que o índice dos que declaram possuir carteira profissional assinada aumentou comparativamente aos das pesquisas

anteriores (67,87% em 2006 e 78,48% em 2011). Um aumento considerável, levando em consideração o crescimento da economia e desenvolvimento do país.

Campos e Rosa (2009, p. 02) abordam que “os profissionais que se mantêm ativos no mercado de trabalho se preparam para atender as exigências das organizações, pois quando a empresa percebe a necessidade de mudança, precisará que os seus funcionários também assumam tal atitude”. E é importante que o colaborador tenha essa visão da necessidade da constante mudança, para que possa ajudar a empresa a acompanhar as tendências do mercado de trabalho, inovando a empresa em que trabalha através de seus conhecimentos.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi do tipo exploratório e descritivo, com utilização do método dedutivo e abordagem qualitativa. Segundo Ruiz (2011) levando em consideração os enunciados gerais da pesquisa, consegue-se chegar a uma conclusão particular ou menos geral que se leva a uma análise descritiva do caso. A pesquisa segue passos de demais pesquisas realizadas nacionalmente, a fim de levantar dados do mercado de trabalho dos administradores, denominada assim como enunciado geral, e encaminha-se a conclusão particular que é voltada para a realidade do município de Cacoal/RO. Utilizou-se a pesquisa exploratória, pois fundamentada na problematização, tem por objetivo buscar respostas em campo onde há pouco conhecimento acumulado e sistematizado (VERGARA, 2010).

A abordagem da pesquisa utilizada foi à qualitativa, devido à fundamentação na discussão da correlação e ligação de dados interpessoais e na coparticipação das informações dos entrevistados. Na pesquisa qualitativa, o pesquisador participa, compreende e interpreta as análises (MICHEL, 2005). Realizou-se uma pesquisa de campo no município de Cacoal, estado de Rondônia.

As técnicas de coleta de dados utilizadas foram a pesquisa bibliográfica, questionário e entrevista semiestruturada. Com base nos conceitos de Santos (2000, p. 161) a pesquisa bibliográfica é feita por meio de “documentos já elaborados, tais como livros, dicionários, enciclopédias, jornais e revistas, além de publicações como comunicação e artigos científicos, resenha e ensaios críticos”.

Para a análise do mercado de trabalho do administrador, foi realizada pesquisa por meio de entrevista semiestruturada (APÊNDICE A) que para Lakatos e Marconi (2008, p.279) é “quando o pesquisador segue um roteiro previamente estabelecido”. A entrevista foi gravada e estruturada conforme artigo de Petrucci *et al.* (2011, p. 42) com o título “Empregabilidade para os recém-formados em Administração: expectativa x oportunidades.” O roteiro foi composto por 17 perguntas, sendo elas 11 fechadas e 06 abertas, e aplicada junto aos 24 administradores de diversas empresas e variados ramos de atividade, selecionados intencionalmente.

Utilizou-se ainda o questionário (APÊNDICE B) que segundo Gil (2006, p.128) é a “técnica de investigação composta por um número mais ou menos levado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, interesses, expectativas, situações vivenciadas e etc”. O questionário foi composto por 11 perguntas, sendo elas 09 fechadas e 02 abertas. Foi adaptado conforme Campos e Rosa (2009, p.08), oriundo da dissertação de mestrado com o título “O administrador e o mercado de trabalho: Análise do perfil exigido pelas empresas em João Pessoa/PB”

O questionário foi aplicado junto aos empresários que tinham administradores contratados em sua empresa e/ou formados em administração. Participaram da pesquisa 07 empresários, selecionados de forma intencional, que relataram além do perfil do profissional desejado na empresa, as habilidades e competências exigidas. Para aplicação do questionário aos administradores utilizou-se o sistema automático pela web *site Google Drive*, na qual era encaminhado o formulário *online* por e-mail e o participante respondia, gerando a resposta direta para o pesquisador.

Durante o período de 17 a 29 de Outubro de 2014, foram aplicados 37 entrevistas aos administradores, porém, somente 24 administradores responderam a pesquisa. Quanto aos empresários que possuem em sua empresa um administrador ou que são formados em administração, foram aplicados 10 questionários, entretanto, 07 para empresários responderam a pesquisa.

A escolha da amostra intencional se justifica, pelo fato de não existir comprovações e/ou registros das empresas que tem em sua composição gerencial um administrador. A amostra intencional, conforme o raciocínio de Martins (1994, p.41) acontece “de acordo com determinado critério, é escolhido intencionalmente um grupo de elementos que irão compor a

amostra. O investigador se dirige intencionalmente a grupo de elementos dos quais deseja saber a opinião”.

A pesquisa adotou os critérios éticos estabelecidos, onde os sujeitos não foram identificados e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO A). Os Administradores foram codificados de A1 a A24 e os empresários de E1 a E7. Ainda, o pesquisador assinou o Termo de Isenção de Responsabilidade (ANEXO B).

Para a análise dos dados, utilizou-se o método da análise do discurso como base para interpretação da língua produzida, estrutura da mensagem, palavras e expressões, em um dado contexto e a técnica de triangulação dos dados, que permite o estabelecimento de inter-relação entre os fatos, às falas e as ações dos indivíduos, permitindo uma compreensão mais abrangente dos significados construídos socialmente na relação dos sujeitos com o meio (VERGARA, 2005).

O artigo foi estruturado conforme Manual do Artigo Científico do Curso de Administração, elaborado por Silva, Torres Neto e Quintino (2010), onde apresenta os passos e processos para projeção de uma pesquisa, esclarecendo os pontos necessários para se criar um texto sucinto, com abordagens de extrema qualidade.

3. RESULTADO E ANÁLISE DOS DADOS

A apresentação dos dados é importante para confirmação do objetivo da pesquisa, neste caso, para a análise da empregabilidade do administrador seguirão em duas etapas: análise do perfil dos administradores e fatores de inserção no mercado segundo os próprios profissionais e avaliação dos empresários quanto às competências e habilidades de um administrador.

3.1 PERFIL DOS ADMINISTRADORES

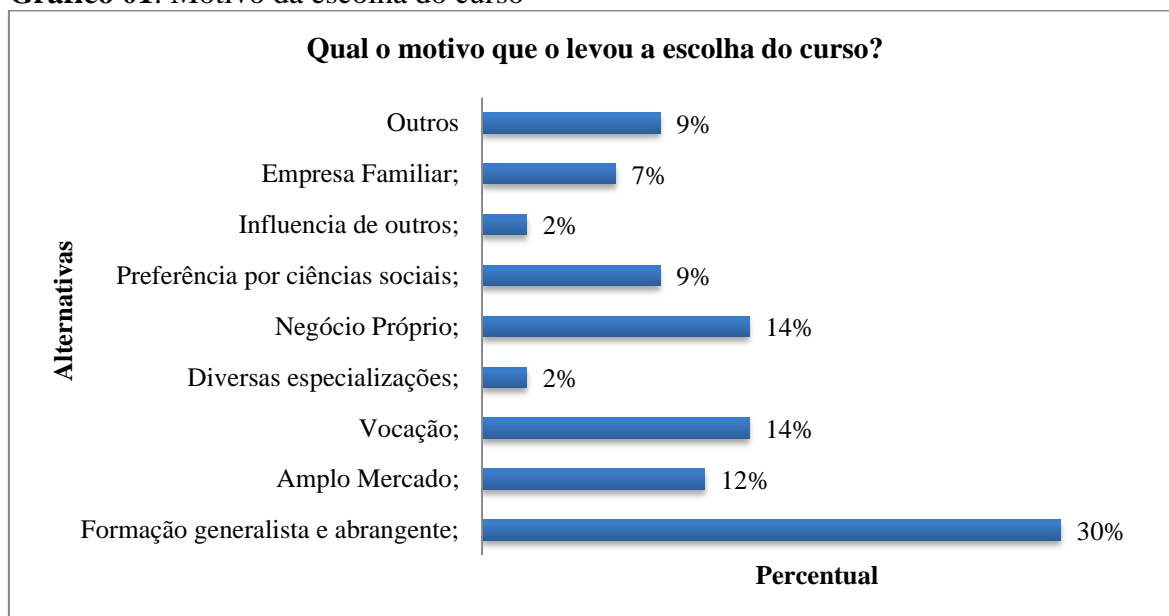
Dentre os administradores participantes da pesquisa, 50% são do sexo masculino e 50% do sexo feminino, sendo a faixa etária predominante entre 41 a 45 anos de idade. Apenas 29% possuem pós-graduação, apontando que entre 71% não é predominante à preocupação do constante aperfeiçoamento. Quanto ao cargo ocupado, 54% estão na gestão das empresas, conciliados com outras funções dentro da organização. Tal posição na empregabilidade do

mercado atual para o administrador vão ao encontro do que Silva e Santana (2010) destacam quanto a importância da demonstração de compreensão de todo o departamento administrativo de empresa, onde o administrador tem pretensão em assumir a gestão de forma integrada, sistêmica e estratégica.

Concluíram o curso em instituições privadas 63% dos pesquisados e em instituições públicas 38%, entre os anos de 2001 a 2014. Atuam na área em média 7 anos e 75% afirmaram que o curso colaborou no ingresso ao mercado de trabalho. Um quesito que chamou bastante atenção foi quanto ao registro no Conselho Regional de Administração. Somente 29% estão devidamente registrados no conselho, e destes não registrados, 37,5% estão ocupando o cargo de gestor empresarial, ou seja, os próprios administradores não expressam a devida importância para a profissão.

Os participantes foram questionados quanto ao motivo da escolha do curso, onde foram apresentados alguns critérios na qual puderam optar como fatores que impulsionaram ao ingresso no curso de Administração. O gráfico 01 traz a relação e o resultado dos critérios propostos.

Gráfico 01: Motivo da escolha do curso



Fonte: Própria acadêmica (2014)

O fator que mais tem influenciado o ingresso no curso de Administração é a formação generalista e abrangente, onde 30% dos participantes optaram por esta opção. Tais informações conciliam com a Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador 2011, realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA) em

parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), onde o que incentivou o ingresso à profissão foi à formação generalista e abrangente e a característica predominante do profissional.

Percebe-se que a segunda opção, com 24% está à vocação para administrar empresas que segue a mesma linha da característica pessoal que se desenvolve com o decorrer do tempo. E em seguida, também com 24%, o fato de ter um negócio próprio, que gera a necessidade em ingressar ao curso para obtenção de conhecimento a ser implantado na empresa.

3.2 PERCEPÇÃO DOS ADMINISTRADORES QUANTO À INSERÇÃO NO MERCADO

Ao serem questionados sobre as principais dificuldades encontradas ao ingressarem no mercado de trabalho como administrador, 58% destacaram a questão de outros profissionais sem formação específica ocuparem o cargo de administrador. Este resultado vai ao encontro do que expõem Furiati e Luz (2012) que os administradores sofrem uma concorrência de profissionais de outras áreas, que também atuam nas organizações, e que ocupam a função de direção superior, para a qual não há parâmetros profissionais para o seu exercício.

Em segundo lugar, 33% afirmou que a exigência de experiência na área foi um fator de dificuldade para ingresso ao mercado. Petrucci, Rosa e Castello (2011) evidenciam que o emprego formal pode exigir experiência, pois exercer a função de gestor de uma empresa requer habilidades geralmente adquiridas durante a prática. E em terceiro, 25% alegaram a baixa remuneração que desmotivou a procura por trabalho na área.

Alguns pesquisados informaram não estar satisfeitos com a profissão (13%) e destacaram que o motivo é devido o administrador não ser valorizado financeiramente, onde o salário não atende suas expectativas, e pelo fato do CRA não dar o devido suporte ao profissional. Um dos pesquisados destacou que são exigidos outros profissionais regulares em seus conselhos dentro de uma empresa, porém, o principal, que faz análises, projetos e execuções, não tem cargo obrigatório dentro de empresa, como outras profissões. Ainda expõe, “somos descartáveis”. Porém, um fator importante a se destacar é que os administradores não estão regulares com o conselho para que este possa exercer sua devida obrigação. O número de não filiados é grande, e não há como se cobrar algo na qual não se está inserido.

De acordo a Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração

(ANGRAD, 2013), o mercado de trabalho para os que se formam em Administração está aquecido no país. Isto é evidenciado através da pesquisa, onde 75% acreditam que sim, o mercado de trabalho para o administrador cresceu. Porém, 25% discordam dessa situação e alegam que devido ao grande número de empresas familiares, não há disponibilidade de vagas para o administrador, diferente de outras regiões que são compostas por empresas de grande porte e oferecem mais vagas para essa área. Muitos profissionais formados se frustram, pois algumas empresas não tem disponibilidade de vagas para o cargo de administrador, criando consequentemente uma procura maior por concursos públicos, levando em consideração o mercado local, onde o número de micro e pequenas empresas são elevados, não oferecendo oportunidades de emprego para o cargo de administração.

O ensino oferecido pelas instituições de ensino superior reflete muito na atuação do profissional no mercado de trabalho, seja ela em qualquer área. Quando questionados sobre o ensino oferecido pelas instituições, 54% concordaram que são adequados para preparação de um administrador para o mercado. Os que não concordaram sobre a qualidade de ensino, totalizando 46%, formam um índice considerável em relação à quantidade de participantes. Estes indicaram como motivos a falta prática no decorrer do curso, onde as instituições cumprem sua função ensinando as teorias, porém, ainda existe a falta de incentivo ou até mesmo maior conscientização do aluno quanto à prática dos ensinamentos que se difere muito da teoria.

Assim como em qualquer profissão, existem vários fatores que podem interferir no ingresso ou na permanência no mercado de trabalho. Além da dedicação durante o percurso acadêmico para maior absorção de conhecimento, os profissionais precisam apresentar inúmeras técnicas para manter-se atualizado e instável no mercado. Os participantes foram questionados quanto aos principais fatores, que na prática, encontraram para continuarem atuando como administradores. Estes relataram que o piso salarial tem grande influência na atuação do administrador, haja vista que não existe um piso salarial fixo para os que atuam como administrador no município de Cacoal/RO.

O participante A5 destaca que *“em ambientes de alta concorrência, encontrar empresas que remunerem o administrador de acordo sua categoria é muito difícil. Cacoal não tem indústrias e nem comércio que aceitem um profissional qualificado. Eles preferem pagar a mão de obra desqualificada por um preço menor.”* O grande número de empresas familiares também foi indicado como fator que inibe a inserção do profissional, pois o proprietário ocupa o cargo de

administrador mesmo não tendo qualificação profissional. Outro participante (A13) expõe que “*o número de empresas familiares com o mesmo olhar de décadas atrás é grande, e isso dificulta a aceitação de mudanças no mercado*”.

Por existirem várias empresas que atuam há muito tempo no município, a cultura predominante é do giro de mão-de-obra não qualificada, o que consequentemente gera a não contratação direta do administrador para a gestão da empresa. São poucas as oportunidades de emprego para a área devido à baixa quantidade de empresas de grande porte no município, como apresentado pelos participantes. As empresas não tem suporte para fazer contratação de vários administradores. É preferível a contratação de apenas um administrador e o treinamento de algum outro indivíduo para auxiliar no departamento administrativo.

3.3 PERFIL E PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS

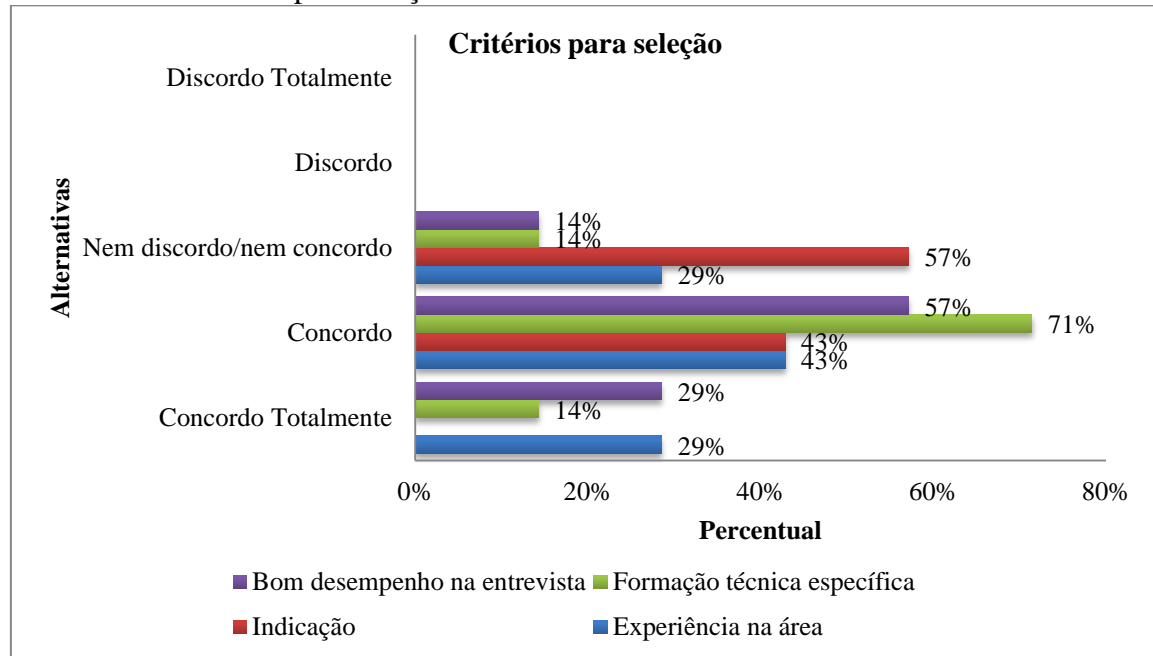
Os empresários são em sua maioria homens (71%) com idade entre 41 a 45 anos, e com tempo de atuação da empresa do mercado entre 10 a 17 anos. Em alguns casos, principalmente quanto ao desenvolvimento empresarial constante, os proprietários demonstram necessidade da contratação de administradores para a gestão em busca de um maior controle e organização da empresa. Quando questionados sobre a necessidade da contratação de um administrador, apenas 57% afirmaram que sim, foi essencial a participação de um profissional capacitado para maior ampliação dos negócios. A busca por planejamento estratégico, maior facilidade nas decisões técnicas, atendimento eficaz, maior controle estratégico e menor risco foram os fatores apresentados pelos empresários para complementarem o sucesso empresarial através da participação de gestor formado.

Como já mencionado por Petrucci, Rosa e Castello (2011) o emprego formal exige experiência, e a existência desse requisito varia de acordo com a empresa e o cargo a ser ocupado. Os empresários responderam que exigem experiência para contratação de profissionais, porém, 57% alegaram não mais exigir devido à falta de disponibilização de profissionais formados e pelo fato de atualmente existir um grande número de recém-formados. Este resultado vai ao encontro do que os autores destacaram que a imaturidade e a falta de experiência são um dos principais fatores que dificultam o ingresso destes administradores no mercado.

Além da experiência, os entrevistados apresentaram outros critérios exigidos e utilizados

para avaliar o administrador, como o desempenho na entrevista, formação técnica e a indicação para o cargo. O gráfico 02 apresenta os resultados obtidos na pesquisa.

Gráfico 02: Critérios para seleção do candidato



Fonte: Própria acadêmica (2014)

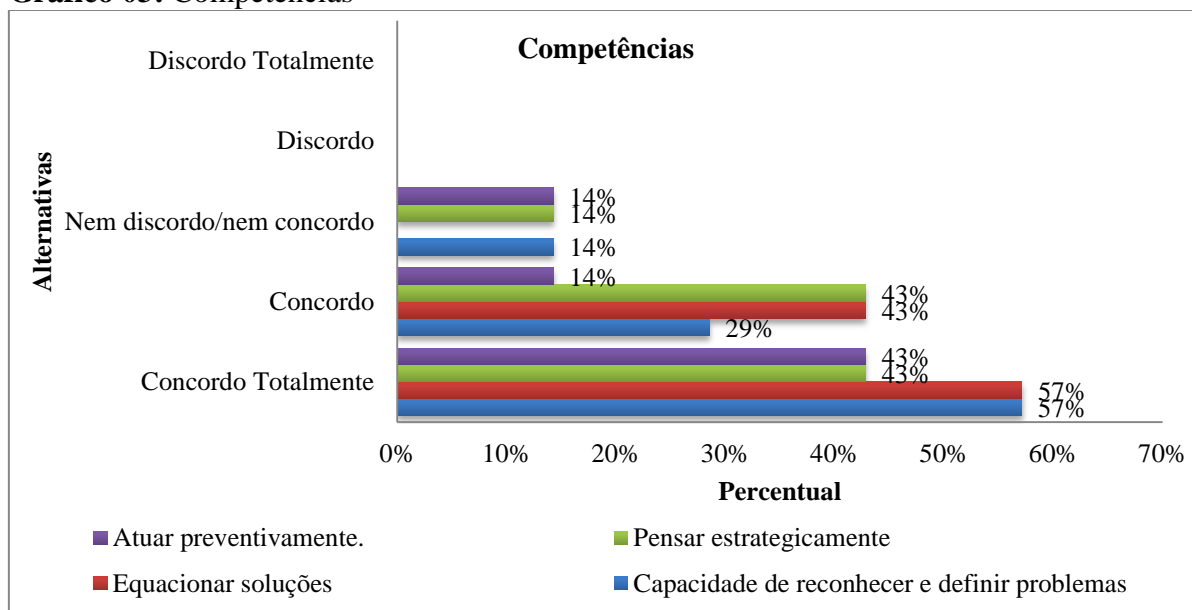
Observa-se que 43% dos empresários concordam que os critérios utilizados para seleção do administrador é a experiência e as indicações, entretanto, 71% afirmam que a formação técnica é primordial para seleção do profissional. O bom desempenho do próprio candidato também é importante, onde 57% concordam que este fator conta muito na hora de escolher um administrador. Desta forma, acredita-se que parte do candidato a dedicação em apresentar os pontos fortes e positivos de sua qualificação profissional. Além de um líder que guie a empresa para o caminho do sucesso, os empresários esperam encontrar um administrador com um perfil multiprofissional, com formação generalista e a ampla possibilidade de experiência prática durante a graduação (GONDIM, 2002).

3.4 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EXIGIDAS DO ADMINISTRADOR

Falk Pacífico e Silva (2012) destacam que a atuação do profissional funciona como uma forma de entregar seus conhecimentos e habilidades para a organização e consequentemente transformá-las em habilidades e atitudes, melhorando processos ou introduzindo tecnologias, não somente atingindo metas da organização. Os critérios apresentados durante a entrevista foram elaborados de forma que pudessem ser classificados como competências e habilidades.

A competência profissional é um ponto muito observado pelos empresários para contratação. É ela quem determina o rumo que os negócios irão tomar através de estratégias e planejamentos bem elaborados, que só podem ter resultados satisfatórios quando o profissional apresenta capacitação e competência na área. O gráfico 03 apresenta as competências do administrador desejadas pelos empresários.

Gráfico 03: Competências



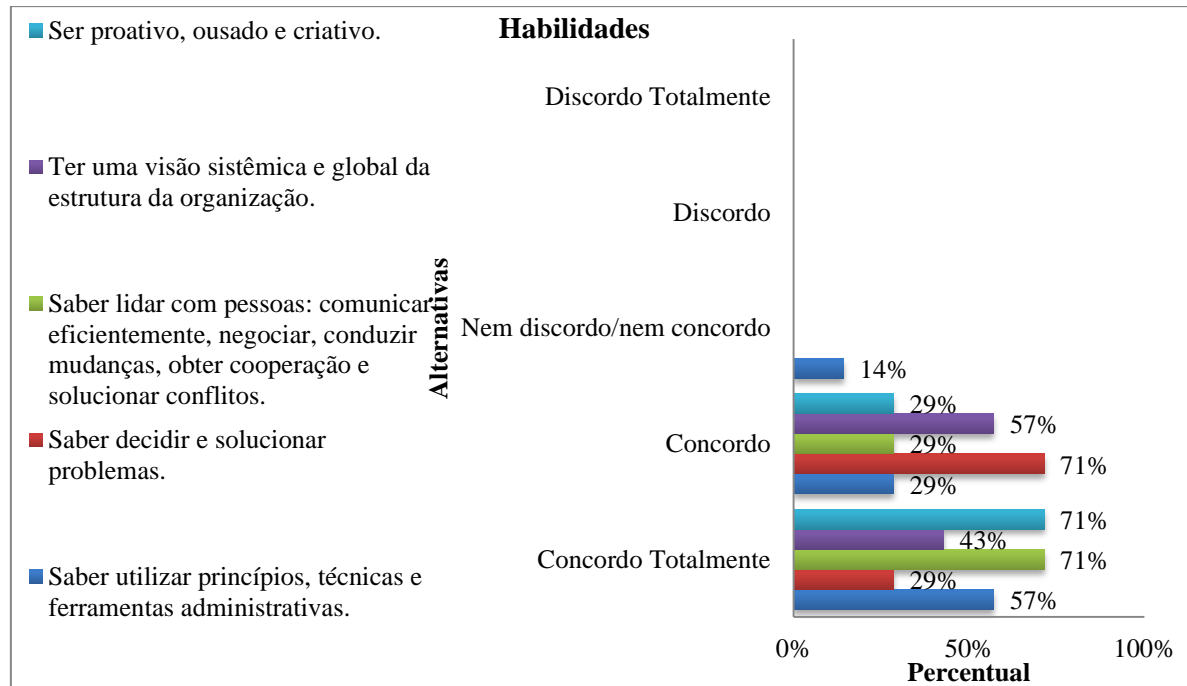
Fonte: Própria acadêmica (2014)

Novamente, todos os critérios foram avaliados como importantes para escolha de um candidato, porém, com maior destaque “concordam totalmente” 43% e 57%, respectivamente, que a atuação preventiva e a capacidade de reconhecer e definir problemas são essenciais como competências de um administrador. Outro fator muito importante corresponde quanto a equacionar soluções, onde 57% dos empresários “concordam totalmente” com a competência de agir de forma proativa e enxergar um problema antes de acontecer. Pensar estrategicamente aparece com 43% destacando-se também como competência desejada pelos empresários. Os pontos apresentados são essenciais para a organização que busca para sua gestão um administrador. Estes fazem parte da função do administrador e funcionam como pilares para evolução do sucesso empresarial.

O desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades é o melhor antídoto contra o desemprego e baixa na empregabilidade local. Para Silva e Santana (2010) é preciso adequar às necessidades organizacionais e sociais com o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que um determinado indivíduo detém. Essas habilidades, conciliadas com as competências do

profissional funcionam como gatilho de impulso para o desenvolvimento tanto da empresa, quanto do administrador. No gráfico 04 são apresentadas as habilidades desejadas pelo empresário.

Gráfico 04: Habilidades



Fonte: Própria acadêmica (2014)

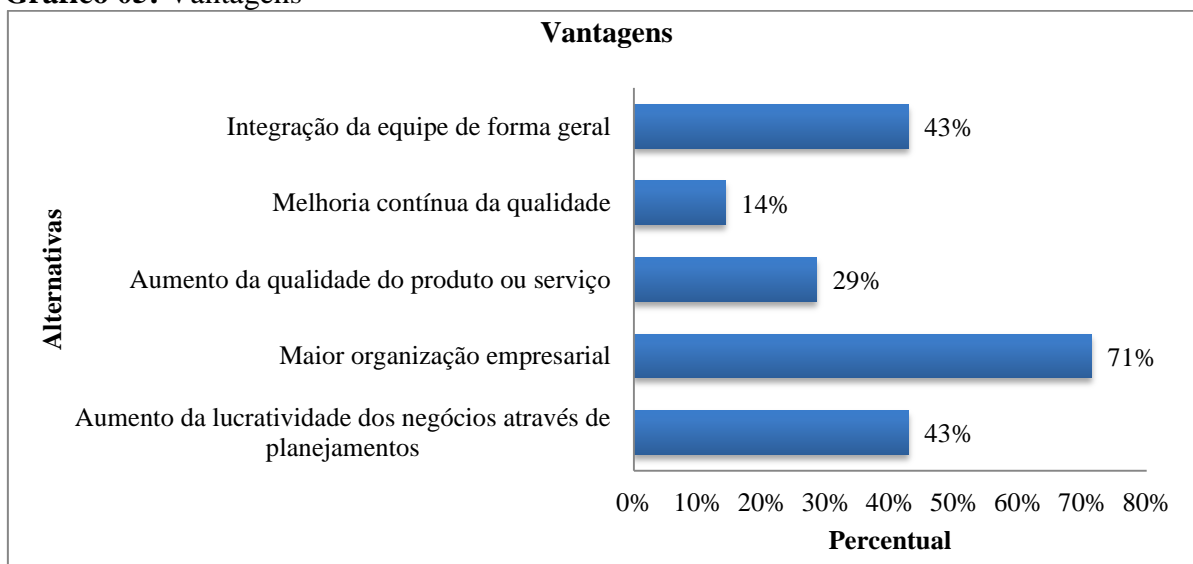
Os pontos que mais geram expectativas entre os empresários para contratação, representando 71%, referem-se em saber lidar com pessoas através de uma comunicação eficiente, onde possam negociar e conduzir as mudanças, além de obter cooperação e solucionar conflitos entre a equipe. Dos participantes, 71% “concordam totalmente” que ser proativo, ousado e criativo são habilidades desejadas em um administrador. Saber utilizar técnicas e ferramentas administrativas também é um critério solicitado, onde 57% dos empresários “concordam totalmente”, tendo em vista que tal habilidade faz parte das funções do administrador trabalhar com métodos e técnicas. São fundamentais para a implantação de estratégias organizacionais. Saber decidir e solucionar problemas tem participação de 71% da opinião dos empresários, que “concordam” com esta habilidade muito procurada nos profissionais. As empresas desejam solucionar seus problemas de forma a maximizar a produtividade e desenvolvimento empresarial.

3.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DE UMA GESTÃO COM ADMINISTRADOR

Toda e qualquer profissional apresenta vantagens e desvantagens na sua atuação,

principalmente quando relacionados estes pontos com a organização. Quando uma empresa passa a ser composta por um administrador, ela pode ter as vantagens que este traz para a gestão, como também as desvantagens que ele pode oferecer. O gráfico 05 apresenta as seleções das vantagens de uma gestão com administrador, conforme avaliadas pelos empresários.

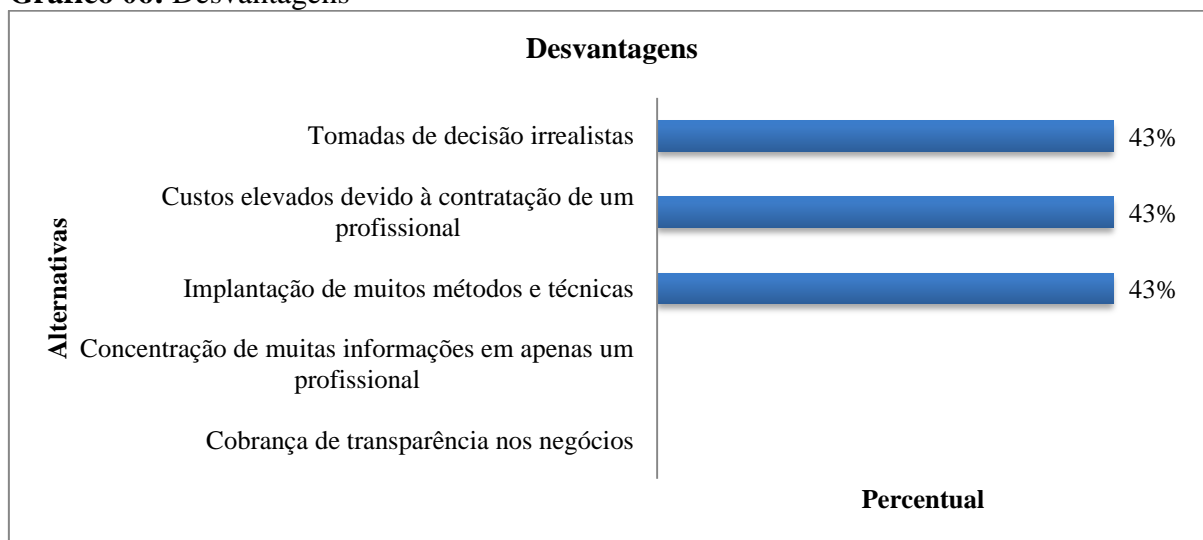
Gráfico 05: Vantagens



Fonte: Própria acadêmica (2014)

Os empresários puderam selecionar as vantagens em ter um administrador e o destaque com 71% foi devido a maior organização empresarial, ou seja, controle sobre as vários setores, de forma a organizar cada departamento e otimizar o crescimento de toda empresa. Em segunda colocação, com 43%, o aumento da lucratividade dos negócios através de planejamentos. Como função do administrador, é preciso planejar de forma simétrica, com intuito de desenvolver a empresa através de percursos que tragam benefícios. Junto a este critério, com também 43%, tem-se a integração da equipe de forma geral, onde pode se destacar a relação empresa e colaborador, fato este que vários empresários buscam promover, haja vista a implantação do conceito que o maior capital da empresa é o capital humano.

As vantagens de se ter um administrador são inúmeras, quando este trabalha de forma adequada, proporcionando total dedicação em implantação de técnicas e métodos. Porém, algumas implantações podem trazer frustrações para a empresa e gerar pontos negativos quando não trabalhados corretamente. Essas características são identificadas como desvantagens em possuir um administrador na gestão da empresa. No gráfico 06 os empresários apresentaram como desvantagens alguns pontos.

Gráfico 06: Desvantagens

Fonte: Própria acadêmica (2014)

De maneira geral, 43% dos pesquisados apontam como desvantagens em possuir uma gestão com administrador, as tomadas de decisão irrealistas, onde o administrador não faz a devida avaliação local antes da tomada de decisão. Não basta apenas ter conhecimento, competência e habilidades para gerir uma empresa. O administrador deve estar atento a realidade local e a necessidade das empresas no que tange a geração de lucro para os negócios.

Alguns profissionais tentam implantar inúmeros procedimentos que, ao invés de trazer vantagens competitivas para a empresa, gera uma desvantagem. Para conseguir implantar e manter técnicas e métodos ativos em uma empresa é preciso total dedicação, e estas devem ser interligadas com o desejo do consumidor e o da empresa. A teoria passada dentro de sala de aula pode ser diferente da realidade local do negócio e não saber lidar com a situação podem trazer prejuízos significativos para a organização. Mostrar competência não significa introduzir inúmeros métodos e sim implantar o que é essencial para o crescimento da empresa.

Outro ponto observado pelo empresário refere-se ao custo elevado devido à contratação de um profissional. Tal situação entra em contrapartida com o relato dos administrados que expõem como fatores de interferência e/ou permanência do profissional no mercado de trabalho a baixa remuneração. Este acontecimento leva a indagar qual de ambos os lados tem relevância na ocorrência. O empresário tem uma visão particular em relação ao salário, onde o que prevalece é a margem local de pagamentos. Por outro lado, o administrador também em sua visão particular, deseja ser remunerado por sua eficácia na execução de uma gestão que contenham todos os pontos necessários para o desenvolvimento empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se que o mercado de trabalho para os administradores encontra-se defasado e com pouca oferta de emprego, levando em consideração os fatores indicados pelos próprios administradores, como elevado número de micro e pequenas empresas e empresas familiares, outros profissionais sem formação específica ocupando o cargo de administrador, e a não valorização da profissão. A pesquisa buscou identificar a atuação do administrador como gestor nas empresas no mercado de trabalho do município de Cacoal/RO e foi considerada a análise do perfil desejado pelos empresários, assim como as vantagens e desvantagens do profissional e avaliação das competências e habilidades, que são extremamente necessárias para uma boa gestão. A realidade local em contrapartida da teoria não foi satisfatória, tendo em vista as respostas dos administradores que atuam há muitos anos nas empresas e a posição tomada pelos empresários quanto à necessidade de ter um administrador na gestão da empresa.

Foi possível obter uma margem de respostas que trouxe vasto conhecimento e apresentou a realidade da empregabilidade do administrador. Os objetivos foram atingidos com clareza, sendo esclarecido o perfil do gestor desejado pelas empresas, o nível de formação nas instituições de ensino superior do município de Cacoal/RO, o quadro de filiação ao Conselho Regional de Administração e por fim, os fatores que acabam interferindo no ingresso do profissional ao mercado. Quanto ao problema levantado em questão, conclui-se que as empresas do município de Cacoal/RO estão absorvendo os administradores para variados setores, inclusive a gestão empresarial. Porém, os profissionais que conseguem manter-se no mercado atual têm enfrentado grandes dificuldades para permanecer como gestores.

Os pontos fortes da pesquisa referem-se à avaliação da visão do administrador quanto ao mercado de trabalho atual e as oportunidades de emprego, assim como a satisfação quanto à profissão e a apresentação da relevância da profissão sob a ótica dos empresários. Nesta circunstância, a avaliação de ambos os lados, tanto administrador quanto empresário, traz melhor compreensão da empregabilidade do administrador e sua atuação nas empresas. Os resultados da pesquisa diferem das expectativas, porém, a realidade tratada no percorrer do tema tratado faz que o profissional fique mais atento a sua participação no mercado de trabalho.

Os pontos fracos da pesquisa estão ligados aos fatores de desmotivação para ingresso e permanência do administrador. Infelizmente, são elevados os números de reclamações quanto à

remuneração e condições de trabalho, entretanto, a valorização da profissão se inicia a partir do momento que o próprio profissional se valoriza.

A pesquisa atingiu seu objetivo de análise a empregabilidade do administrador, com resultados que apresentaram a realidade da visão tanto do administrador quanto do empresário, *versus* a realidade local, que se difere de região para região tendo em vista a disponibilização de empresas e vagas de empregos. Desta forma, aconselha-se aos administradores que busquem qualificar-se constantemente, implantem técnicas e métodos que sejam realistas com as necessidades da empresa e que se dediquem a demonstrar a importância de uma gestão composta por um administrador.

Observa-se que os administradores estão satisfeitos com a profissão, porém, o recurso financeiro e benefícios que esta pode oferecer são baixos, desmotivando o profissional a atuar na área. Por outro lado, os empresários demonstram dificuldade em avaliar as competências e habilidades profissionais, o que conseqüentemente gera a não remuneração satisfatório em muitos casos. Por se tratar de uma profissional que se deve estar em constante aperfeiçoamento, sugere-se ao profissional mostrar sua capacitação através de uma gestão bem executada. Entretanto, os empresários devem estar mais abertos a observar de forma criteriosa os serviços oferecidos por profissionais que se dedicam ao sucesso da empresa.

A maior limitação encontrada durante a pesquisa aos administradores e empresários foi à receptividade dos mesmos para participação da pesquisa, pois além de tratar de uma entrevista, a disposição dos mesmos e horários foi quase inacessível. Ao se tratar dos empresários, o acesso foi muito mais difícil, mesmo com o roteiro *online*, que teve por objetivo facilitar o acesso aos participantes e obter disponibilidade a responder as questões, não foi possível obter grande número de participantes. Outra limitação encontrada foi o fato de não existir banco de dados que disponibilize informações como a quantidade do número de administradores que atuam nas empresas privadas. Mesmo o CRA/RO não tem, de forma precisa, o número de administradores, até por que as empresas e os administradores não procedem ao respectivo registro.

Um ponto importante a ser destacado e que apresenta vantagens para maior aprofundamento em pesquisa, refere-se ao Conselho Regional de Administração, onde os pesquisados relataram sua insatisfação com o CRA e solicitaram maior incentivo. A indicação seria para uma pesquisa que busque os motivos da não inserção e fortalecimento do conselho no

município e quais as estratégias seriam necessárias para aproximar o administrador ao conselho e mantê-lo ativo e devidamente registrado. A recomendação para pesquisas futuras seria avaliar mais a fundo a atuação do conselho e a participação do administrador, como fatores de busca da melhoria contínua da profissão.

REFERÊNCIAS

- 1 ANGRAD. **Mercado para administradores tem grande oferta de cargos**. Disponível em: <<http://www.angrad.org.br/novidades/mercado-para-administradores-tem-grande-oferta-de-cargos/3253/>> Acesso em 22.05.2013
- 2 CALIARI, Ketter Valéria Zuchi. **O perfil dos formandos do curso de Administração quanto à atuação profissional identificado através do estágio supervisionado curricular**. Um estudo de caso da Faculdade Estácio de Sá de Vila Velha. CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2012.
- 3 CAMPOS, Ilka Maria Soares; ROSA, Maria Nilza Barbosa. **O administrador e o mercado de trabalho: análise do perfil exigido pelas empresas em João Pessoa/PB**. CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2009.
- 4 CECCON, Jackson Jose. **Os conhecimentos, habilidades e atitudes, necessários aos novos gestores em suas tomadas de decisões**. Dissertação – Conselho Regional de Administração/ES, 2011.
- 5 Conselho Federal de Administração - CFA, 5ª Edição. 2011. **Pesquisa Nacional Sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador**. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/premio-belmiro-siqueira/downloads/Pesquisa%20Perfil%202011-1.pdf>>. Acesso em 10.04.2013
- 6 CORRÊA, Dalila Alves. **A emergência de um perfil profissional transformador na Administração**. VIII ENANGRAD, Rio de Janeiro e Niterói, 1997. Disponível em: <http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_603_201212051834228e9c.pdf>. Acesso em 11.04.2013
- 7 CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- 8 DRUCKER, Peter. **O melhor de Peter: A administração**. São Paulo, Nobel, 2001.
- 09 ECHEVESTE, Simone; VIEIRA, Berenice; VIANA, Débora; TREZ, Guilherme; PANOSSO, Carlos. **Perfil do Executivo no Mercado de Trabalho**. RAC, v. 3, n. 2, 1999
- 10 FALK, James Anthony; PACÍFICO, Bárbara Carrazzone, SILVA, Ana Paulo Ferreira da.

Competências Profissionais do administrador conforme o mercado de trabalho. VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2012

- 11 FULGENCIO, Paulo Cesar – **Glossário Vade Mecum: administração pública, ciências contábeis, direito, economia, meio ambiente: 14000 termos e definições**. Rio de Janeiro: Mauad x, 2007. Disponível em: <
http://books.google.com.br/books?id=i3ztZNkEpOoC&printsec=frontcover&dq=Paulo+Cesar+%E2%80%93+Gloss%C3%A1rio+Vade+Mecum&hl=pt-BR&sa=X&ei=DopkUe_pMYOA9QT684HYCQ&ved=0CDoQ6AEwAA> Acesso em 17.03.13

- 12 FURIATI, Antônio Eustáquio; LUZ, Talita Ribeiro Da. **O perfil gerencial e o papel do administrador sob o ponto de vista das organizações**. FINP-FACIAC/UGMG, 2012.

- 13 GATES, Bill. **A Estrada do Futuro**. São Paulo, Companhia das Letras. 1995

- 14 GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. – 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

- 15 GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários**. Universidade Federal da Bahia, 2002.

- 16 GRESELE, Wanderson Dutra; CONRADO, Giovana; NETO Sebastião Cavalcante. **A empregabilidade do egresso de administração: O caso UNIMEO**. CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2008.

- 17 IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em:
 <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. Acesso em: 27.03.2013

- 18 LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008

- 19 LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: IPEA, set. 2001. p.1-24 (Texto para discussão n.826).

- 20 MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para Elaboração de Monografias e Dissertações**. 2 ed. São Paulo, 1994.

- 21 MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 17ª Ed. São Paulo: Gente, 1995.

- 22 MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 7ª Edição. São Paulo: Atlas, 2007.

- 23 MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São

Paulo: Atlas, 2005.

24 MONTE, Ítalo José Alves do; BERGAMIM, Elenice; ALMEIDA, Fernanda Matos de Moura. **O Perfil Profissional e socioeconômico dos egressos do curso de Administração: um estudo realizado nas Faculdades Unificadas Doctum de Iúna-ES.** CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2012.

25 NEWMAN, Willian H. **Ação Administrativa: As técnicas de organização e gerencia.** Tradução Avelino Corrêa. 4 ed. São Paulo, Atlas 1991.

26 PETRUCCI, A. P.; ROSA, C. G.; GOMES, R. C.; CASTELLO, T. A. M. **Empregabilidade para recém-formados em Administração: Expectativa x Oportunidades.** Trabalho de conclusão de curso. Bacharelado em Administração. UNAR – Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson, 2011.

27 POLTRONIERI, Elaine. **Empregabilidade. Empresas Privadas do Brasil.** 1 ed. 2011. Disponível em: <
<http://books.google.com.br/books?id=JXrMDIQsJfoC&printsec=frontcover&dq=Empregabilidade+no+Brasil:+inflex%C3%B5es+de+g%C3%AAnero+e+diferenciais+femininos&hl=pt-BR&sa=X&ei=fFVwUdSbCpPw8ASOnIC4Ag&ved=0CEQQ6AEwAw#v=onepage&q&f=false>
 > Acesso em 18.04.2013

28 RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica: guia para eficiência nos estudos.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

29 SANTOS, Izequias Estevam dos. **Textos selecionados de métodos e técnicas de pesquisa científica.** 2ed. Rio de Janeiro, Impetus, 2000

30 SILVA, Adriano Camiloto; NETO, Diogo Gonzaga Torres; QUINTINO, Simone Marçal. **Manual do Artigo Científico do Curso de Administração.** 2010

31 SILVA, Guaraci Alves F.; SANTANA, João Vitor Santos. **O Perfil do Administrador de Empresas Exigido pelo Mercado de Trabalho em Tempos de Crise.** Disponível em: <
[http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Perfil_Administrador_Mercado%20de%20Trabalho_Crise\[1\]_37.pdf](http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Perfil_Administrador_Mercado%20de%20Trabalho_Crise[1]_37.pdf)>. Acesso em 11.04.2013

32 STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração.** Tradução Alves Calado. 5 ed. 1991

33 VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

34 _____. **Métodos de pesquisa em administração.** 12 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

35 VIEIRA, Wallace de S. **Mercado e relações de trabalho do administrador no**

MERCOSUL. CFA/RJ. 2010

36 WEIBLEN, B. **O perfil do administrador do século XXI.** 2004. Disponível em:
<<http://www.pensandomarketing.com/home/id65.html>>. Acesso em 18.04.2013

ANEXOS

ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa **Empregabilidade de Administradores do Município de Cacoal/RO**, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

PROGRAMA: Graduação em Administração da UNIR – Fundação Universidade Federal de Rondônia

PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL: Fernanda Cristina Ferreira

ENDEREÇO: Tv. dois de abril, 47 – Liberdade – Cacoal/RO

TELEFONE: (069) 9252-7077

OBJETIVOS: Verificar o perfil do colaborador que as empresas privadas desejam na composição do seu quadro gerencial considerando a contratação do recém-formado em Administração;

Levantar o percentual de administradores que atuam na gestão das empresas e que foram formados nas instituições de ensino superior do município de Cacoal/RO;

Identificar os fatores que interferem no ingresso de administradores na composição da gestão das empresas do município;

Verificar do percentual de administradores que atuam na gestão das empresas no município de Cacoal, quantos são filiados ao Conselho Regional de Administração (CRA);

PROCEDIMENTOS DO ESTUDO: (caso concorde em participar desta pesquisa, você terá que responder um formulário de entrevista sobre a empregabilidade de administradores do município de Cacoal/RO). Os dados coletados serão tabulados e analisados para fechamento do Artigo para Graduação no Curso de Administração da Universidade Federal de Rondônia.

RISCOS E DESCONFORTOS: A pesquisa não oferece nenhum risco ou prejuízo ao participante.

BENEFÍCIOS: Informatização do mercado de trabalho para o administrador.

CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE: Não haverá nenhum gasto ou pagamento com sua participação.

CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA: Garantia de sigilo que assegure a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Os dados e o seu nome não serão divulgados.

Assinatura do Participante: _____

ANEXO B: TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Eu, Fernanda Cristina Ferreira, DECLARO, para todos os fins de direito e que se fizerem necessários que isento completamente a Fundação Universidade Federal de Rondônia – Câmpus Professor Francisco Gonçalves Quiles em Cacoal, o orientador e os professores indicados para comporem o ato de defesa presencial, de toda e qualquer responsabilidade pelo conteúdo e ideias expressas no presente trabalho de conclusão de curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado.

Cacoal / RO, 17 de Novembro de 2014.

(FERNANDA CRISTINA FERREIRA)

APÊNDICE

APÊNDICE A: ENTREVISTA A SER APLICADO JUNTO AOS ADMINISTRADORES

ORIENTADORA: Ms Simone Marçal Quintino

PESQUISADORA: Fernanda Cristina Ferreira

Entrevista adaptado de Petrucci *et al.* (2011) com objetivo de analisar a empregabilidade de administradores no município de Cacoal/RO.

Sexo: () Masculino () Feminino

Idade:

- | | | |
|------------------|------------------|----------------------|
| () 18 a 23 anos | () 36 a 40 anos | () 51 a 55 anos |
| () 24 a 29 anos | () 41 a 45 anos | () Acima de 56 anos |
| () 30 a 35 anos | () 46 a 50 anos | |

Estado Civil

- | | |
|------------------|--------------------|
| () Solteiro (a) | () Divorciado (a) |
| () Casado (a) | () Outros: _____ |
| () Viúvo (a) | |

Escolaridade

- () Superior () completo () incompleto - cursando
 () Pós - Graduação (Qual? _____)
 () Mestrado
 () Doutorado

1. Qual a sua área de atuação?

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| () Operacional – Produção | () Financeiro |
| () Vendas | () Logística |
| () Marketing | () Gestão Empresarial – Geral |
| () Recursos Humanos | () Outros: _____ |

2. Em qual instituição concluiu sua graduação?

a) () Pública () Privada – Qual: _____

3 Em que ano se formou? Caso esteja cursando, em que ano irá se formar? _____

4. Há quanto tempo atua nesta gestão?

5. É filiado ao Conselho Regional de Administração? () Sim () Não

6. Ao iniciar o curso, estava empregado? () Sim () Não

7. Quais as principais dificuldades encontradas no ingresso ao mercado de trabalho como administrador?

- () Exigência de experiência da área
 () Pouca rede de contatos para indicações
 () Disponibilidade de horários flexíveis
 () Baixa remuneração, que ocasionou em desmotivação em busca de trabalho na área
 () Outros profissionais sem formação específica ocupando cargo de administrador
 () Outros _____

8. Qual o motivo que o levou a escolha do curso?

- | | |
|--|---------------------------------------|
| () Formação generalista e abrangente; | () Preferência por ciências sociais; |
| () Amplo Mercado; | () Influência de outros; |
| () Vocaçao; | () Empresa Familiar; |
| () Diversas especializações; | () Outros: _____ |
| () Negócio Próprio; | |

8. O curso contribui em seu ingresso ao mercado de trabalho? () Sim () Não

9. Está satisfeito com a profissional?

() Sim () Não Por quê? _____

10. Você acredita que as oportunidades do mercado de trabalho para o administrador cresceram?

() Sim () Não Como? _____

11. Você acredita que as instituições de ensino superior têm formado profissionais preparados para o mercado de trabalho?

() Sim (Não) Por que? _____

12. Quais os principais fatores que tem interferido na inserção e/ou permanência dos administradores no mercado de trabalho no município de Cacoal?

APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO A SER APLICADO JUNTO AOS PROPRIETÁRIOS

ORIENTADORA: Ms Simone Marçal Quintino

PESQUISADORA: Fernanda Cristina Ferreira

Questionário adaptado de Campos e Rosa (2009) com objetivo de analisar a empregabilidade de administradores no município de Cacoal/RO.

Identificação mantida sob sigilo

Sexo: () Masculino () Feminino

Idade:

() 18 a 23 anos

() 36 a 40 anos

() 51 a 55 anos

() 24 a 29 anos

() 41 a 45 anos

() Acima de 56 anos

() 30 a 35 anos

() 46 a 50 anos

Estado Civil

() Solteiro (a)

() Divorciado (a)

() Casado (a)

() Outro: _____

() Viúvo (a)

Escolaridade

() Superior

() Completo

() incompleto

() Pós - Graduação (Qual? _____)

() Mestrado

() Doutorado

1. Campo de atuação da empresa?

() Proprietário

() Sócio Proprietário

() Gerente

2. Há quanto tempo a empresa atua no mercado?

() 2 a 5 anos

() 10 a 13 anos

() 6 a 9 anos

() 14 anos ou mais

3. Quantos administradores compõem a equipe de trabalho?

() 1

() 4

() 2

() 5

() 3

4. A necessidade de um profissional para área de gestão empresarial impulsionou a empresa a necessariamente contratar um administrador?

() Sim () Não

Se Sim, cite os pontos que levaram a contratação _____

5. A empresa geralmente exige que o profissional tenha experiência na área?

() Sim () Não Por que? _____

6. Dos critérios apresentados, quais são utilizados na escolha de um candidato?

Grau de importância	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
CRITÉRIOS					
Experiência na área					
Indicação					
Formação técnica específica					
Bom desempenho na entrevista					
COMPETÊNCIAS	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
Capacidade de reconhecer e definir problemas					
Equacionar soluções					
Pensar estrategicamente					
Atuar preventivamente.					
HABILIDADES	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
Saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas.					
Saber decidir e solucionar problemas.					
Saber lidar com pessoas: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos.					
Ter uma visão sistêmica e global da estrutura da organização.					
Ser proativo, ousado e criativo.					

7. Quais as vantagens e desvantagens de uma gestão liderada por um administrador? (Marque “x” na alternativa desejada)

Vantagens		Desvantagens	
<input type="checkbox"/>	Aumento da lucratividade dos negócios através de planejamentos	<input type="checkbox"/>	Cobrança de transparência nos negócios
<input type="checkbox"/>	Maior organização empresarial	<input type="checkbox"/>	Concentração de muitas informações em apenas um profissional
<input type="checkbox"/>	Aumento da qualidade do produto ou serviço	<input type="checkbox"/>	Implantação de muitos métodos e técnicas
<input type="checkbox"/>	Melhoria contínua da qualidade	<input type="checkbox"/>	Custos elevados devido à contratação de um profissional
<input type="checkbox"/>	Integração da equipe de forma geral	<input type="checkbox"/>	Tomadas de decisão irrealistas